

## 先進グローバル企業インタビュー：大塚ポリテック株式会社編

「将来の海外事業所幹部は本社で育成！」



高橋執行役員

### □ 会社概要

所在地：埼玉県比企郡滑川町

事業内容：ゴム・樹脂製自動車部品製造/販売

企業規模：501～1000人

グローバル人材活用類型

- A 海外市場開拓
- B 海外からの商品、原材料の仕入れ
- C** 海外取引に関するサービスの提供



ゴム・樹脂製自動車部品群

### □ 外国人採用に至った背景

当社は、自動車に使用されるゴム及び樹脂製部品の製造/販売をメイン事業としている会社です。昭和23年創業でその歴史はホンダさんより少し古いくらいなのですが、特定の自動車メーカーの系列には属さず独立系の部品メーカーとしてやってきました。とは言っても、現在売上比率としてはホンダさんが約4割となっていますのでメイン顧客はホンダさんということになります。本社は100名に満たないですが、福島県、上海、フィリピンに工場がありグループ全体では850名ほどの規模の会社になります。

日本人以外の社員は、中国籍の社員が5名、フィリピン籍の社員が4名で計9名の外国籍社員が勤務しています。その内、一番古い社員はもう20年以上になりますが、いまでは現地工場の責任者クラスとしてやっています。

その社員からしばらく外国人の採用は無かったのですが最近また採り出したというのが実状です。というのも、現地スタッフとのコミュニケーション窓口及び将来の幹部候補を育てなければならないというニーズに迫られているからです。以前は、リーダークラスの日本人スタッフを派遣して対応していましたが、定期的に交代させなければならず、コスト的にも負担でした。またリーダークラスを派遣するとなると日本側の抜け

た穴をどうするかという問題もあり、適任者が見当らなくなってきたこともあります。一方現地で直接雇用する手段もありますが、この場合、日本的な考え方や当社ポリシーを理解させることは容易ではありません。結局のところ日本で採用し時間をかけても日本的な考え方や価値観、当社ポリシーを理解してもらったうえで派遣することにしたのです。

□ 外国人留学生の採用が与えた影響（よかった点、変わった点等）

日本という島国で育った結果、日本人は一般的に外国人に慣れていない人が多いですから、外国人への接し方がぎこちないものになりがちですが、当社の場合いつの間にかそういうことがなくなりました。良い意味でグローバル化されたのかもしれませんが。（笑）仕事上の必要に迫られて、たとえ言葉が話せなくても身振り手振りでなんとかコミュニケーションを取るようになりました。そういう意味では前述の外国人への壁や隔たりが低くなってきていると実感しています。

また、中国人にしてもフィリピン人にしても今どきの日本人には薄れてしまったハングリー精神みたいなものを持っていますので、周りの日本人が刺激されて模範になるべく彼ら以上に頑張るようになりました。

□ 外国人留学生を採用するにあたり重視した点



やはり人間性ですね。スキルなどは学生なのでわかりませんが、ある程度の学力があることは必要ですが、あとは日本語で我々とある程度コミュニケーションが取れるレベル以上であってほしいですね。あとは人となりというか人間性に尽きますね。社交性とか積極性とか。また日本的な考え方をすることまでは求めませんが、せめて理解できるかどうかは重要な点と考えています。なので採用選考では面接重視ということになりますが、日本に留学している学生の皆さんならばその辺は大丈夫だろうと期待しているところです。

□ 外国人留学生受入にあたり工夫または改善した点

フィリピン人対応として社内の帳票類を日本語と英語の併記にしました。中国語対応までは出来ていないのですが、中国人は漢字である程度理解できているようなのでそれで良しとしています。（笑）

□ 外国人留生活用のポイント（コツ）

何でも頭ごなしに言い付けるようなことはせず、相手（外国人）のことを尊重しつつ、こちらの意図する方向に持っていくように心がけています。例えば中国人の中には外見的には日本人と見間違えるような人もいますが、それでもやはり根本的な考え方や習慣は違う訳ですからそれを前提に指導するように努めています。特に日本的な考え方や習慣

については、場面場面でその都度指導し理解させるようにしたり、社内で孤立感を感じさせないように仕事以外でもなるべく声を掛けるように努めています。

#### □ 具体的な採用活動内容

- ハローワークへの求人票出稿
- 大手人材紹介会社Rへの求人情報掲載
- 大学への求人
- GGSへの求人



正門より本社を臨む

#### □ GGSを知ったきっかけ

今となってははっきりしないのですが、たしかハローワーク絡みか経済団体絡みで外国人留学生を採用する企業があるということで当社を紹介されたようで、GGSさんからアクセスがあったように思います。

#### □ GGSを利用して

##### ● よかった点

とにかく良かったことは、当時留学生で現在社員2年目のKさんを紹介いただいたことですね。一昨年中国出身の人材を探していたときになかなか適材が見つからなくて困っていたのですが、GGSさんに相談したところ、ほどなくKさんを紹介いただきました。実際に会ってみたところKさんはまさに当社が求めるところの日本人の考え方や習慣を理解して行動できる人材であり、日本語も非常に上手なのでとても満足しています。また、当社としてはできれば近隣に住んでいる方を採用したいと考えているのですが、GGSさんの場合は地元密着で活動されているのでその点も当社としては有難いと思っています。ハローワークや大手人材紹介会社Rの場合は全国展開されているので当然全国から紹介いただく分紹介件数は多いのですが、なかなか当社が対象としている方に当たりません。その点GGSさんの場合、紹介いただく前に事前に面談等で学生本人の希望等確認しフィルタリングされているので確実に対象になるなという感触を持つことができます。

##### ● 今後期待したい事またはサービス

企業側には留学生の人材情報に触れる機会がほとんどないので、できればGGSサイドから企業側にお薦めの人材情報のようなものを定期、不定期に発信してほしいですね。そうすることで、たとえその時点で具体的な求人がない場合でも潜在的ニーズが喚起される可能性があるからです。

#### □ 将来ビジョン

当社はかなり以前から中国とフィリピンに進出しています。昨年末にはフィリピンの第2工場が稼働をはじめました。ここは今までの倍の生産キャパがある大工場なので、

当面は人材、設備等の充実を図りこの稼働を安定させたいと考えています。そして将来的には当社のメイン工場にしていくつもりです。

□ **外国人留学生を採用検討中の企業へのアドバイス**

外国人ということで隔たりをあまり意識しない方がいいのかなという感じがしています。もちろん、国が違うことでの最低限の配慮は必要ですが、同じ人間だという感覚で接すればわかる人はわかると思うので、自分からあまり壁を作ってしまう方がよいと思います。あまり構えず普段と変わらず接すれば良いのです。かくいう私も昔はそういうところ（外国人ということ意識し過ぎること）がありました。（笑）しかし長年いろいろ経験する中で意識し過ぎない方がよいと思うようになりました。